

le travail

Édition spéciale
pour les employé(e)s
de l'entretien ménager
mars 1981



*"Faut faire le
ménage là-dedans!"*

*"Πρέπει νά
Καθαρίσουμε
τό κλάδο."* // P. 7

*Temos que
limpar a casa!*
P. 14

*"Facciamo
Pulizia!"*
P. 19

Depuis plusieurs mois, des groupes d'employés d'entretien ménager demandent à la CSN de les aider à se donner un syndicat qui corresponde à leurs attentes. Ces personnes désirent un syndicat démocratique, sur lequel elles

pourront exercer un véritable contrôle et qui sera appuyé par la force et la solidarité d'une centrale combative dans la poursuite de leur objectif principal: l'amélioration de leurs conditions de travail.

Ces conditions de travail,

en effet, sont de façon générale pitoyables, tant du point de vue salaires que des autres éléments qui composent notre vie au travail. Avoir à nettoyer 200 bureaux en huit heures de travail, par exem-

Ça n'a plus de bon sens!

Notre santé est menacée

Travailler constamment à un rythme accéléré, comme nous sommes forcés de le faire, ça occasionne inévitablement des accidents de travail: les coupures, maux de dos, muscles déplacés et nerfs étirés sont choses courantes dans notre métier.

Et s'il faut s'absenter du travail pour se faire soigner ou pour laisser guérir la blessure, cela signifie la perte du salaire pour la plupart d'entre nous. Ce qui n'est pas le cas pour les préposés à l'entretien des écoles ou des hôpitaux (syndiqués), ou pour les quelques employé(e)s de Service ménager Roy syndiqués à la CSN.

Sur un autre plan, l'utilisation de certains produits à l'état pur, particulièrement dans des endroits non aérés, met notre santé sérieusement en danger: les étourdissements et les étouffements ne sont pas rares.

Pas de gants pour se protéger des effets nocifs des détergents sur notre peau, pas de bottes anti-dérapantes lorsque nous utilisons des produits décapants très glissants, nous travaillons constamment dans des conditions où notre sécurité physique et notre santé sont menacées.

Il faut corriger ça avant qu'il ne soit trop tard!

Nous sommes sous-payés

Il est inadmissible que des employés qui font exactement le même travail que nous gagnent un salaire de près de \$2.00 l'heure supérieur au nôtre, et cela même s'ils ont souvent un fardeau de tâches beaucoup moins exigeant que nous.

C'est pourtant ce qui se produit: les travailleurs et travailleuses de l'entretien ménager dans les écoles et les hôpitaux recevront \$7.57 l'heure à compter de juillet prochain, alors que nous ne toucherons que \$5.80.

Quelle différence y a-t-il entre faire le ménage d'un bureau d'avo-

cat et celui d'un professeur? Entre les toilettes d'un édifice à bureaux et celles d'un hôpital ou d'une école? Aucune.

Les fonctions habituelles sont partout pareilles: effectuer l'entretien des locaux, avec les mêmes détergents, les mêmes vadrouilles et autres instruments de travail, et surtout avec les mêmes efforts physiques.

Alors, nous n'acceptons plus d'être sous-payés. Pour que ça change, il nous faut se regrouper, se donner la force collective et les moyens d'obtenir des salaires plus décents et normaux.

Vacances, congés, etc.: l'injustice règne

En ce qui regarde les bénéfices marginaux (congés, vacances, etc.), c'est le désordre total qui règne dans notre secteur.

Ceux qui n'ont que le décret de l'entretien ménager comme "protection" n'ont que neuf jours de congés fériés par année. La convention du local 298 (FTQ) en prévoit 11, celle de Service ménager Roy (CSN) en donne 12, tandis que les employés d'entretien des écoles en reçoivent 13.

Pour les vacances, c'est le même fouillis, les mêmes inégalités. Dans les écoles, les quatre semaines de vacances sont acquises dès la première année. Et nous qui effectuons le même travail dans d'autres édifices de la ville, mais à contrat, ça nous prend vingt ans de service avant de pouvoir en bénéficier. Vingt ans au lieu d'un!

C'est la même situation d'injustice qui prévaut en ce qui regarde les congés de maladie, l'assurance-salaire, les congés en cas de décès, mariage, naissance, etc.

Nous sommes 40% de femmes dans le secteur de l'entretien ménager: il est temps que nous bénéficions, nous aussi, d'un congé de maternité qui ne nous pénalise pas.

Il faut mettre de l'ordre dans tout cela. Ce n'est qu'en s'organisant sérieusement que nous y arriverons.

ple, c'est carrément inacceptable.

Face à cette situation, et forte de la collaboration de plusieurs associations de néo-Québécois, la CSN a décidé de mettre ses services et ses moyens à la disposi-

tion de ces personnes qui veulent prendre en mains leur syndicalisme et leurs conditions de travail. Reste maintenant à l'ensemble des travailleurs et travailleuses du secteur de poser les gestes concrets nécessaires à la

réalisation de cet objectif.

(Le contenu du présent journal a été préparé et approuvé par des employé(e)s des compagnies Empire, Moderne et Services ménagers Roy.)

Il faut que ça change!

L'insécurité totale

Il est inacceptable que nous ne jouissions d'aucune espèce de sécurité d'emploi.

Nous sommes constamment à la merci de la concurrence sauvage que se livrent les entrepreneurs pour obtenir un contrat.

Cette concurrence s'exerce essentiellement sur le dos des employés.

Par exemple: la compagnie A détient le contrat d'entretien de l'édifice X et y emploie 46 personnes. Au renouvellement du contrat, la compagnie B soumissionne pour un montant inférieur à la compagnie A parce qu'elle prévoit faire faire le travail par 37 personnes seulement au lieu de 46.

La compagnie B obtient donc le contrat. Les 46 employés de la compagnie A perdent leur emploi et les 37 de la compagnie B se retrouvent avec une charge de travail encore plus intolérable. Un employé qui n'absorbera que difficilement cette surcharge de travail se verra alors congédié, sur une simple plainte du client.

Nous vivons donc continuellement dans l'insécurité la plus totale. Cela n'a plus de bon sens! Il faut mettre de l'ordre là-dedans!

La surcharge de travail

La surcharge de travail, c'est notre problème quotidien. Nos employeurs n'hésitent jamais à réduire le plus possible le nombre d'employés pour augmenter leurs profits.

Un employé malade, en congé ou en vacances n'est jamais remplacé. Ce sont donc les autres qui doivent absorber le surplus de travail occasionné par cette absence. Ce qui fait qu'en se présentant au travail chaque jour, nous ne savons jamais quelle est l'ampleur de la tâche qui nous attend.

Il est très fréquent également que l'employeur nous oblige, pendant notre quart de travail régulier, à aller faire le ménage dans un autre édifice que celui pour lequel nous avons été embauchés. Puisqu'il remplit deux contrats avec les employés d'un seul, cela augmente encore ses profits.

Mais dans toutes ces circonstances, nous devons travailler deux fois plus fort, deux fois plus vite, toujours avec la menace de congédiement si le ménage est mal fait à cause de cette surcharge de travail. Et il n'est surtout pas question de pouvoir réclamer du temps supplémentaire lorsqu'une salle ou un bureau est complètement à l'envers suite à une réunion ou un party, par exemple.

Pour changer ça, il faut pouvoir négocier notre fardeau de tâche, comme dans les écoles et les hôpitaux. Et pour pouvoir le négocier à notre satisfaction, il nous faut se regrouper tous ensemble, avec l'appui d'une centrale syndicale forte, combative et expérimentée.

RENSEIGNEZ-VOUS!

Vous voulez améliorer vos conditions de travail?

Vous voulez en savoir davantage sur les moyens dont vous pouvez disposer pour y arriver?

Il y a trois façons de vous renseigner:

- REmplissez le coupon-réponse qui se trouve en page 12 de ce journal et retournez-nous le à l'adresse suivante:

Service de l'organisation
1601, de Lorimier
Montréal H2K 4M5

- TÉLÉPHONEZ-NOUS AU NUMÉRO 286-2283
- VENEZ ASSISTER AU COLLOQUE ORGANISÉ SPÉCIALEMENT POUR LES EMPLOYÉ(E)S D'ENTRETIEN MÉNAGER

SAMEDI LE 2 MAI 1981
de 9 à 4 heures

Endroit:
ÉCOLE CARDINAL-NEWMAN
4835, CHRISTOPHE-COLOMB
(métro Laurier)

Un syndicat CSN est contrôlé par ses membres

En vertu des statuts et règlements d'un syndicat affilié à la CSN, ce sont les membres eux-mêmes, **et seulement eux**, qui ont le pouvoir de prendre toutes les décisions qui les concernent. Ces décisions se prennent en assemblée générale des membres, après information et discussion, par vote à main levée ou par vote secret selon ce qu'en décide l'assemblée. C'est la proposition appuyée par la majorité des membres présents qui devient la position officielle du syndicat: le principe de la démocratie, c'est que ceux qui ont voté contre se rallient à l'opinion de la majorité.

Les membres d'un syndicat CSN possèdent donc tous les pouvoirs pour exercer un **véritable contrôle sur les orientations et les actions de leur syndicat**:

- le pouvoir de décider du contenu de leur projet de convention collective;

- le pouvoir de négocier eux-mêmes cette convention et de veiller par la suite à son application, avec l'aide d'un conseiller syndical;
- le pouvoir d'accepter ou de refuser les offres patronales, et conséquemment de faire la grève ou non, de la cesser ou de la continuer;
- le pouvoir de fixer eux-mêmes la part de la cotisation qui sera exclusive au syndicat local et les dépenses auxquelles elle sera consacrée;
- le pouvoir d'écrire leurs officiers, leurs responsables de divers comités et leurs délégués aux réunions décisionnelles de la centrale;
- le pouvoir de décider des structures et du fonctionnement de leur syndicat;
- le pouvoir d'adopter et de modifier les statuts et règlements du syndicat;
- le pouvoir de décider de leur affiliation syndicale.

Un syndicat CSN est autonome...

La force de la CSN, c'est l'autonomie de ses 1,500 syndicats affiliés: les assemblées générales de chacun de ses syndicats, individuellement, ont toute liberté pour prendre toutes les décisions importantes qui composent la vie d'un syndicat.

Cela est dû notamment au fait que c'est au nom du syndicat local lui-même qu'est rédigé le certificat d'accréditation, c'est-à-dire le "papier légal" qui consacre l'existence du syndicat dans l'entreprise et qui lui permet d'être officiellement reconnu comme représentant des travailleurs et travailleuses de cette entreprise dans la négociation de leur convention collective avec l'employeur.

Ailleurs, comme dans les unions internationales, ce certificat d'accréditation est fait au nom d'une union qui englobe un grand nombre d'entreprises de natures différentes, souvent réparties sur tout le continent nord-américain (comme si, par exemple, il était fait au nom de la CSN plutôt qu'à celui du syndicat local). Ce qui fait que l'existence légale du syndicat, et avec elle le pouvoir de prendre certaines décisions importantes, reposent dans les mains de personnes extérieures au syndicat plutôt qu'entre celles des travailleurs et travailleuses de l'entreprise, c'est-à-dire les membres du syndicat.

... et solidaire

Cette autonomie des syndicats affiliés à la CSN ne signifie toutefois pas que chaque syndicat est isolé des autres.

En s'affiliant à la CSN, un syndicat choisit librement de s'associer à d'autres groupes de syndiqués. C'est pourquoi on dit à la CSN qu'un **syndicat est à la fois autonome et solidaire**. Car si le succès de chaque groupe dépend d'abord de leur propre solidarité, il est également dû à celle des autres membres de leur organisation syndicale, les 220,000 membres de la CSN.

Les syndicats affiliés à la CSN sont donc regroupés entre eux de trois façons:

- 1) **sur une base régionale**, avec tous les membres CSN de la même région: c'est le conseil central;
- 2) **sur une base sectorielle**, avec tous les membres CSN qui travaillent dans le même secteur d'activités à travers la province: c'est la fédération;
- 3) **sur une base nationale**, avec tous les autres membres de la CSN à travers la province: c'est la CSN elle-même.

La loi dit que:

Vous avez le droit de vous syndiquer

Le droit de se syndiquer et de participer aux activités de son syndicat est un droit légal prévu au code du travail (article 3). Tous les travailleurs et travailleuses qui sont salariés d'un employeur, qu'ils aient la citoyenneté canadienne ou non, possèdent ce droit de faire partie d'une association syndicale.

Vous avez le droit de changer de syndicat

En vertu de l'article 22, paragraphe «d», du code du travail, les employés d'entretien ménager qui sont déjà syndiqués ont le droit légal de changer de syndicat pendant tout le mois de mai 1981. Pour ce faire, il faut démissionner de l'union actuelle durant cette période et signer une carte d'adhésion à votre nouveau syndicat CSN en versant une première cotisation de \$2.00 (article 36.1 «c» du code du travail). Renseignez-vous sur les détails en appelant 286-2283.

L'employeur n'a pas le droit de vous congédier!

Les articles 14 et 15 du code du travail interdisent à l'employeur de vous congédier, suspendre, intimider ou menacer par quelque autre moyen parce que vous voulez vous syndiquer ou changer de syndicat.

Si l'employeur ne respecte pas cette disposition de la loi, le commissaire du travail a le pouvoir "d'ordonner à l'employeur de réintégrer ce salarié dans son

emploi avec tous ses droits et priviléges et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement".

C'est ainsi qu'entre les seuls mois de mai et août 1980, selon les statistiques du ministère du Travail, plus de cent travailleurs et travailleuses ont été réintégrés dans leur emploi avec plein

remboursement de toutes les sommes d'argent perdues pendant la durée du congédiement. L'employeur n'avait pas réussi à prouver au tribunal qu'ils avaient été congédiés pour une raison autre que leurs activités syndicales (participation à des assemblées, signature de leur carte d'adhésion à un syndicat, etc.).

L'employeur n'a pas le droit de se mêler de ça!

L'article 12 du code du travail interdit à l'employeur de chercher "à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer".

Cela signifie en pratique que l'employeur n'a pas le droit de favoriser, de quelque manière que ce soit, le maintien de l'union internationale en place (le local 298) plutôt que l'implantation du nouveau syndicat affilié à la CSN. Il n'a pas le droit non plus d'essayer de faire entrer un syndicat de boutique à la place d'un syndicat affilié à la CSN (selon un officier du ministère du Travail, la majorité des syndicats non affiliés à une centrale syndicale sont des syndicats contrôlés par l'employeur).

L'intimidation et les menaces sont illégales

Personne, pas plus les représentants de l'union américaine que ceux de l'employeur, n'a le droit d'exercer sur vous des pressions pour vous inciter à ne pas démissionner de l'union américaine ou à ne pas signer votre carte d'adhésion au syndicat affilié à la CSN: c'est ce que prévoit l'article 13 du code du travail.

Si vous avez connaissance de telles pressions ou menaces, prenez en note les détails et circonstances des événements et communiquez-nous les. Nous prendrons les mesures nécessaires.

Les services à la CSN

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) regroupe plus de 220,000 membres à travers la province, répartis dans 1,500 syndicats de tous les secteurs d'activités, dont environ 60% du secteur privé.

Tout comme ses fédérations et ses conseils centraux, la CSN est dirigée par des travailleurs et des travailleuses élus par les délégués de ces syndicats au congrès régulier qui se tient à tous les deux ans.

Les quelque 250 employés de la CSN apportent leur aide aux membres à travers les services suivants:

- **le service de l'organisation:** aide les travailleurs à s'organiser en syndicats autonomes pour mieux défendre leurs intérêts. Son numéro de téléphone est 286-2283;
- **le service de l'éducation:** donne des sessions de formation sur tous les sujets qui intéressent les membres;
- **le service juridique:** une équipe d'avocats assiste les syndicats et les membres aux prises avec l'appareil judiciaire;
- **le service de la condition féminine:** effectue les recherches et organise les actions visant à gagner

l'égalité de la femme au travail et dans la société;

- **le service du génie industriel:** des ingénieurs aident les membres à mieux connaître leur environnement de travail et à négocier, s'il y a lieu, les clauses de leur convention collective qui ont trait à la sécurité-santé au travail;
- **le service de l'information:** aide les syndicats à faire connaître leurs revendications par des conférences de presse, journaux, pamphlets, émissions de radio et de télévision, etc. Publie un journal hebdomadaire et un mensuel, en plus de divers dossiers;
- **le service de la documentation:** fournit aux membres et aux employés de la CSN les sources d'information dont ils ont besoin;
- **le service de recherche:** effectue les travaux de recherches dont les syndicats se servent pour appuyer leurs revendications;
- **le service des grèves:** fournit l'aide d'un conseiller syndical et organise la solidarité des membres de la CSN lorsqu'un de ses syndicats décide de faire la grève pour appuyer ses revendications.

Les services de la fédération

La fédération est le regroupement, à l'échelle de la province, des membres de la CSN qui travaillent dans le même secteur industriel. Il y a dix fédérations à la CSN, dont celle des employés des services publics (FESP), à laquelle seront affiliés les syndicats d'entretien ménager. Cette fédération compte

24,500 membres, dont environ 6,000 sont des employés d'entretien ménager (environ 1,500 à Montréal).

Le rôle des 20 conseillers syndicaux de la fédération consiste principalement à:

- aider les syndicats locaux dans

la préparation de leur projet de convention collective;

- apporter leur aide technique au cours de la négociation de la convention collective;
- agir comme procureur du syndicat si un grief se rend à l'arbitrage.

Les services du conseil central

Le conseil central regroupe tous les membres de la CSN d'une même région, quel que soit le secteur industriel dans lequel ils travaillent. Il y a 22 conseils centraux de la CSN à travers la province, dont celui de Montréal qui compte 50,000 membres répartis dans 400 syndicats.

Le conseil central a notamment pour fonctions:

- d'organiser, en collaboration avec le service d'éducation de la CSN, des sessions de formation syndicale sur des sujets tels que: le rôle des officiers du syndicat, la sécurité-santé au travail, comment faire un journal à l'intérieur du syndicat, etc.
- d'aider à la mise sur pied et au fonctionnement de comités de soutien aux membres en conflit et de leur fournir, dans de telles circonstances, les services d'un conseiller syndical pour les aider à s'organiser efficacement;
- d'aider les membres qui éprouvent des difficultés avec les administrations gouvernementales (assurance-chômage, accidents de travail, etc.);
- d'informer les membres sur ce qui se passe dans les syndicats affiliés de la région, notamment par la publication d'un journal mensuel, Unité Ouvrière.

Πέρασε ό καιρός της άδικίας

Έδω και άρκετούς μήνες, δμάδες έργαζομένων στό κλάδο του καθαρισμού ζητάν άπό τη CSN να τους βοηθήση να δημιουργήσουν ένα συνδικάτο που θά άνταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Αύτά τα άτομα έπιθυμούν ένα δημοκρατικό

συνδικάτο, πάνω στό δρόμο θά μπορούν νά έξασκήσουν έναν άληθινό ελεγχο και τό δρόμο θά υποστηρίζεται άπό τή δύναμη και τήν άλλυλεγγύη μιᾶς μαχητικής συνομοσπονδίας γιά τήν συνέχιση τών κυριωτέρων σκοπών τους. Ή καλλιτέ-

ρευση τών συνθηκῶν δουλειᾶς τους. Αύτές οί συνθῆκες δουλειᾶς, πράγματι, είναι σέ γενικές γραμμές οίκτρες, τόσο άπό πλευρᾶς μισθοῦ δσο και άπό τά άλλα στοιχεία πού συνδέουν τή ζωή μας στή δουλειά. Καθαρίζοντας 200 γραφεῖα σέ 8 ώρες



Άπειλήται ἡ ύγεια μας

Δουλεύοντας συνέχεια μέ αύξανόμενο ρθυμό, δπως είμαστε ύποχρεωμένοι νά κάνουμε, εύνοει τά έργατικά άτυχήματα.. Τά κοψίματα, οί πόνοι στή μέση, βγαλσίματα ποδιών και χεριών, μετακινήσεις σπονδύλων και τεταμένα νεύρα είναι πράγματα καθημερινά στό έπάγγελμά μας. Και άν πρόκειται ν' άπουστάσουμε άπό τή δουλειά γιά νά γιατρευτούμε ή γιά ν' αφήσουμε νά κλείσει ή πληγή, αύτό σημαίνει χάσμιο μεροκάματου γιά τους περισσότερους άπό μᾶς. Δέν συμβαίνει δμως τό ίδιο γιά τους καθαριστές τών σχολείων και τών νοσοκομείων ή γιά τους έργαζόμενους τής SERVICE MENAGERS ROY συνδικαλισμένοι στή CSN. Πάνω σέ μια άλλη βάση, ή χρησιμοποιηση δρισμένων προϊόντων, ίδιατερα σέ μέρη που δέν άεριζονται βάζει τήν ύγεια μας σέ μεγάλο κίνδυνο, οι λυποθυμίες δέν είναι λίγες. Δέν ύπάρχουν γάντια που νά προστατεύουν άπό τής βλαβερές συνέπειες τό δέρμα, δέν ύπάρχουν μπότες που νά προστατεύουν άπό τό γλύστριμα, δταν χρησιμοποιούνται γλυστερά προϊόντα και δουλεύουμε πάντοτε σέ συνθήκες, δπου η φυσική μας άσφαλεια και ή ύγεια μας κινδυνεύουν. Πρέπει νά διορθώσουμε δλα αύτά πριν νά είναι πολύ άργα.

Πληρωνόμαστε λιγότερο άπ' δτι πρέπει

Είναι άπαράδεκτο έργαζόμενοι οί δρόμοι κάνουν άκριβώς τήν ίδια δουλειά νά κερδίζουν μισθο γύρω στά 2 δολ. περισσότερο άπό μᾶς τήν ώρα, και αύτό μέ λιγότερη τίς πιό πολλές φορές δουλειά άπό μᾶς. Αύτό γίνεται. Οι έργαζόμενοι και έργαζόμενες στό κλάδο καθαρισμοῦ στά σχολεία και στά νοσοκομεία θά παίρνουν 7.55 τήν ώρα άπό τόν έρχομενο Ιούλιο, ένω έμεις δέν παίρνουμε παρά 5.80. Ποιά είναι ή διαφορά μεταξύ τού νά καθαρίζεις τά γραφεῖα ένός δικηγόρου και τά γραφεῖα ένός καθηγητή; Μεταξύ τών άποχωρητηρίων ένός κτίριου άπό γραφεῖα και ένός νοσοκομείου ή ένός σχολείου; Καμμιά. Ή συνηθισμένη έργασια είναι παντού ίδια. Νά καθαρίζεις τά κτίρια, μέ τά ίδια άπολλυμαντικά, τίς ίδιες ήλεκτρικές σκούπες, μέ τίς ίδιες (top) και τ' άλλα έργαλεια τής δουλειᾶς και προπαντός μέ τίς ίδιες φυσικές προσπάθειες.

Λοιπόν, δέν δεχόμαστε πλέον νά πληρωνόμαστε λιγότερο άπ' δτι πρέπει. Γιά ν' άλλαξει ή κατάσταση θά πρέπει νά ένωθούμε, νά άποκτήσουμε τή συλλογική δύναμη και νά κατακτήσουμε πιό καλλιτερους μισθούς.

Διακοπές, άργιες κ.τ.λ. ‘Η άδικία βασιλεύει

Οσον άφορα τά δικαιώματα μας (άργιες, διακοπές κ.τ.λ.) είναι όλοκληρωτική άναρχια που βασιλεύει στό κλάδο μας. Αύτοι πού καλύπτονται μόνο άπό τό νομοθέτημα γιά τό κλάδο καθαρισμοῦ JOINT COMMITTEE (σάν προστασία) δέν έχουν παρά 10 μέρες άργιες πληρωμένες τό χρόνο.

Τή συλλογική σύμβαση τον LOCAL 298 (FTQ) προβλέπει 11 αύτης τής έταιρειας SERVICE MÉNAGER ROY (CSN) έχουν 12, ένω οι καθαριστές τών σχολείων έχουν 13. Γιά τίς διακοπές, ή ίδια σύγχυση, οί ίδιες παρανομίες. Στά σχολεία οί 4 βδομάδες διακοπές είναι κατακτημένες άπό τό πρώτο χρόνο ύπηρεσίας. Έμεις και οί δρόμοι προσφέρουμε τήν ίδια δουλειά στά άλλα κτίρια τής πολιτείας, άλλα μέ συμβόλαια, μᾶς χρειάζεται 20 χρόνια ύπηρεσίας γιά νά έχουμε 4 βδομάδες διακοπές. 20 χρόνια άντι γιά ένα.

Τή ίδια κατάσταση άδικίας έπικρατεί και στίς μέρες άσθενειας, τήν άσφαλεια μισθοῦ, τίς άργιες σέ περίπτωση γάμου, γεννήσεως ή θανάτου κ.τ.λ.

Είμαστε 40% γυναίκες στό κλάδο καθαρισμοῦ. Είναι δ καιρός νά ώφεληθούμε και μείς, τήν άδεια μητρότητας, χωρίς νά τιμωρούμεθα. Πρέπει νά βάζουμε τά- ξη σέ δλα αύτά. Γιά νά γίνουν δμως αύτά, θά πρέπει νά δργανωθούμε.

δουλειᾶς π.χ. είναι ἀπαράδεκτο.

‘Απέναντι σ’ αὐτή τή κατάσταση, και μὲ τή συνεργασία περισσοτέρων μεταναστευτικῶν δργανισμῶν, ή CSN ἀποφάσισε νά προσφέρει τις ύπηρεσίες της και τὰ μέσα πού ἔχει στή διαθέσή τῶν ἀτόμων αὐτῶν

πού θέλουν νά πάρουν στάχερια τους τήν δργάνωσή τους στό συνδικάτο και τις συνθῆκες στή δουλειά τους. Μένει τώρα στή διαθέση τῶν ἐργαζόμενων τοῦ κλάδου νά θέσουν τήν ἀναγκαία και σταθερά χειρονομία γιά τή πραγματο-

ποίηση τῶν ἀτόμων αὐτῶν. (Τό περιεχόμενο τῆς ἐφημερίδας αὐτῆς προετοιμάστηκε και ἔγινε ἀποδεκτό ἀπό ἐργαζόμενους και ἐργαζόμενες τῶν ἑταίρειῶν EMPIRE, MODERNE και SERVICES MÉNAGERS ROY).

Η ὁλική ἀνασφάλεια

Είναι ἀπαράδεκτο νά μήν ἔχουμε μονιμότητα στή δουλειά. Βρισκόμαστε συνέχεια στή καλή θέληση και στὸν ἄγριο συναγωνισμό πού διεξάγουν οἱ ἐργοδότες (κοντράκτορες) γιά νά ἀποκτήσουν τό συμβόλαιο. Αὐτός δ συναγωνισμός γίνεται ἀποκλειστικά σέ βάρος τῶν ἐργαζόμενων. Π.χ. ή ἐταιρεία Α διαθέτει τό συμβόλαιο γιά τό καθαρισμό τοῦ κτιρίου Χ και ἀπασχολεῖ 46 ἐργαζόμενους. Στήν ἀνανέωση τοῦ συμβολαίου ή ἐταιρεία Β ἀντικαθιστά τήν ἐταιρεία Β μέ χαμηλότερο ποσό γιατί προβλέπει νά καθαρίσει τό κτιρίο μέ 37 ἐργαζόμενους μονάχα.

Η ἐταιρεία Β ἀποκτά λοιπόν τό συμβόλαιο. Οι 46 ἐργαζόμενοι τῆς ἐταιρείας Α χάνουν τή δουλειά τους και οι 37 τῆς ἐταιρείας Β βρίσκονται μέ δουλειά πολὺ περισσότερη ἀπό πριν.

Ἐνας ἐργαζόμενος και δ όποιος ἐκπληρώνει μέ μεγάλη δυσκολία τή δουλειά αὐτή ἀπολύεται.

Ζοῦμε λοιπόν καθημερινά στήν ὁλική ἀνασφάλεια, Πρέπει νά λήψει ή ἀδικία. Πρέπει νά μπει τάξη στό κλάδο αὐτό.

Αὕξηση τῆς δουλειᾶς

Τή αὔξηση τῆς δουλειᾶς είναι καθημερινό πρόβλημα. Οι ἐργοδότες μας δέν διστάζουν ποτέ νά μειώσουν τό προσωπικό γιά νά αὐξήσουν τό κέρδος τους.

“Ἐνας ἐργάτης ἄφρωστος, σέ ἀργία ή σέ διακοπές δέν ἀντικαθιστάται ποτέ. Είναι λοιπόν οἱ ἄλλοι πού ωφείλουν νά βγάζουν τήν ἐπιπλέον δουλειά ἀπό τήν ἀπουσία τοῦ συναδέλφου τους. Ἀποτέλεσμα είναι, δτι κάθε μέρα πού πηγαίνουμε στή δουλειά, δέν ξέρουμε ποια είναι ή δουλειά πού μᾶς περιμένει. Είναι πολύ συνηθισμένο δ ἐργοδότης νά μᾶς ὑποχρεώνει, κατά τή διάρκεια τῆς κανονικῆς δουλειᾶς μας, νά πάμε νά καθαρίσουμε ἄλλο κτίριο, ἀπό αὐτό πού ἔχουμε προσληφθεῖ. Καὶ ἐπειδή ἐκπληρώνει τίς ὑποχρεώσεις δύο συμβολαίων, μέ τούς ἐργαζόμενους ἐνός συμβολαίου, αὐξάνει ἀκόμη τά κέρδη του.

Σέ δλες αὐτές τίς περιπτώσεις, ὑποχρεωνόμαστε νά δουλεύουμε δύο φορές πιό πολύ, δύο φορές πιό γρήγορα, πάντοτε μέ τήν ἀπειλή τῆς ἀπόλυτης, ἐάν ή καθαριότητα δέν είναι ἀρκετή, ἐξ αιτίας τῆς δουλειᾶς πού μᾶς φορτώνεται.

Ἐπιπλέον δέν μπορούμε νά ζητήσουμε ὑπερωρίες, δταν μία αἴθουσα ή ἔνα γραφεῖο είναι ἀνω κάτω μετά ἀπό μία συνάντηση ή ἔνα γλέντι.

Γιά νά ἀλλάξουμε τή κατάσταση θά πρέπει νά μεταφέρουμε, ν’ ἀπαιτήσουμε τά δικαιώματά μας, δπως στά σχολεῖα και στά νοσοκομεῖα. Και γιά νά μπορέσουμε νά συνομιλήσουμε, δπως ἐμεῖς θέλουμε, πρέπει νά ἐνωθούμε δλοι μαζί μέ τήν ὑποστήριξη μιᾶς δυνατῆς, μαχητικῆς και ἔμπειρης συνομοσπονδίας.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΘΕΙΤΕ

Θέλετε νά καλλιτερεύσετε τίς συνθῆκες ἐργασίας;

Θέλετε νά μάθετε μέ ποιά μέσα θά πρέπει νά διαθέσετε γιά νά τις ἀλλάξετε;

‘Υπάρχουν τρεῖς τρόποι γιά νά πληροφορηθῆτε:

- Συμπληρώστε τήν ἀπάντηση πού βρίσκεται στή σελίδα 13 αὐτῆς τῆς ἐφημερίδας και ἐπιστρέψτε το στή παρακάτω διεύθυνση:

SERVICE DE L'ORGANISATION
1601 DE LORIMIER
MTL., P.Q.
H2K 4M5

- Τηλεφωνεῖστε μας στόν ἀριθμό 286-2283.
- Λάβετε μέρος στή συνδιάσκεψη πού δργανώνεται εἰδικά γιά τούς ἐργαζόμενους στό κλάδο τοῦ καθαρισμοῦ

ΣΑΒΒΑΤΟ 2 ΜΑΐ 1981 - 9 μέ 4

Τόπος:
ECOLE CARDINAL NEWMAN
4835 GRISTOFOR COLOMBE

‘Ο Νόμος λέει ότι:

“Έχετε τό δικαίωμα νά συνδικαλιστεῖτε.

Τό άρθρο 12 του έργατικου κώδικα άπαγορεύει στόν έργοδότη νά προσπαθήσει νά έξουσιάσει, νά έμποδισει ή νά χρηματοδοτήσει τήν δημιουργία ή τις δραστηριότητες ένός δργανισμού μισθωτῶν και ούτε νά συμμετάσχει σέ αὐτό.

Αυτό σημαίνει πρακτικά ότι ο έργοδότης δέν έχει δικαίωμα νά εύνοησει, μέ δποιοδήποτε τρόπο τή διατήρηση του διεθνή συνδικάτου. (Local 298) περισσότερο άπό τήν δργάνωση ένός καινούργιου συνδικάτου μέλος στή CSN. Ούτε έχει τό δικαίωμα νά προσπαθήσει νά δημιουργήσει ένα συνδικάτο συνεργασίας, στή θέση ένός συνδικάτου μέλους της CSN (κατά έναν άνωτερο ύπαλληλο του ύπουργειού έργασίας, τά περισσότερα συνδικάτα που δέν είναι μέλη μιᾶς δμοσπονδίας είναι συνδικάτα που διευθύνονται άπό τους έργοδότες.

“Έχετε δικαίωμα ν' άλλάξετε συνδικάτο.

Κανένα ατομο, ούτε άντιπρόσωποι τῶν άμερικανικῶν συνδικάτων ούτε και οί άντιπρόσωποι τῶν έργοδοτῶν, δέν έχουν δικαίωμα νά έξασκήσουν πάνω σας πιέσεις γιά νά άρνηθήτε νά παραιτηθήτε άπό τό άμερικάνικο συνδικάτο ή νά μήν ύπογράφετε τήν κάρτα μέλους στό συνδικάτο μέλος τής CSN. Αυτό παραλείπεται άπό τό άρθρο 13 του έργατικου κώδικα.

Έάν έχετε γνωρίσει παρόμοιες πιέσεις και άπειλές, κρατήστε τίς λεπτομέρειες και τίς συνθήκες τῶν γεγονότων και πληροφορήστε μας. Θά πάρουμε άμεσως τά κατάλληλα μέτρα.

“Ο έργοδότης δέν έχει δικαίωμα νά σᾶς άπολύσει.

Τό δικαίωμα του συνδικαλίζεσθαι και ή συμμετοχή στίς δραστηριότητες του συνδικάτου είναι νόμιμο δικαίωμα τό δποιο προβλέπεται άπό τόν έργατικό κώδικα (άρθρο 3).

“Ολοι οί έργαζόμενοι και έργαζόμενες και οί δποιοι είναι μισθωτοί σέ κάποιον έργοδότη και ο δποιος είναι Καναδός ή όχι, έχει τό δικαίωμα νά είναι μέλος συνδικάτου.

“Ο έργοδότης δέν έχει δικαίωμα νά έπέμβει.

Σύμφωνα μέ τό άρθρο 22 παράγραφος d, του έργατικου κώδικα, οί έργαζόμενοι στό κλάδο τῶν καθαριστῶν και οί δποιοι είναι συνδικαλισμένοι έχουν τό νόμιμο δικαίωμα ν' άλλάζουν τό συνδικάτο κατά τή διάρκεια του μῆνα Μάη 1981.

Γιά νά τό άλλάζουν, χρειάζεται νά παραιτηθούν άπό τό συνδικάτο που είναι μέλη τήν παραπάνω περίοδο και νά ύπογράφουν μια κάρτα μέλους στό καινούργιο σας συνδικάτο CSN, πληρώνοντας μια πρώτη συνδρομή 2 δολλ. (άρθρο 36.1c) του έργατικου κώδικα.

Πληροφορηθείτε γιά τίς λεπτομέρειες καλῶντας τό 286 - 2283

“Η τρομοκρατία και οί άπειλές είναι παράνομες.

Τό άρθρο 14 και 15 του έργατικου κώδικα άπαγορεύει στόν έργοδότη σας νά σᾶς άπολύσει, σταματήσει προσωρινά - τρομοκρατήσει ή άπειλήσει μέ δλλους τρόπους γιατί θέλετε νά συνδιλαλιστήτε ή ν' άλλάξετε σθνδικάτο.

Έάν ο έργοδότης σας δέν σέβεται τό νόμο, ο έπιθεωρητής έργασίας έχει τήν έξουσια νά διατάζει τόν έργοδότη νά ξαναπροσλάβει τόν έργαζόμενο στή δουλειά του μέ δλα τά δικαιώματα και δλα τά προνόμια και νά τον έπιστρέψει σάν άποζημιώση τό μισθό και τά δλλα προνόμια γιά τά δποια άποκλειστήκε άπό τήν άπόλυτη, τήν προσωρινή παύση ή τήν μετάθεση. “Ετσι κατά τή περίοδο του μῆνα Μάη 1980, κατά τίς στατιστικές του ύπουργειού έργασίας, περισσότεροι άπό 100 έργαζόμενοι και έργαζόμενες ξαναπροσλήφθηκαν στή δουλειά τους μέ δλκή άποζημιώση γιά δλους τούς μισθούς που δέν πληρώθηκαν κατά τήν περίοδο τής άπόλυτης. Ο έργοδότης δέν μπόρεσε νά άποδειξει στό δικαστήριο, ότι είχε άπολύσει τούς έργαζόμενους γιά δλλο λόγο και άπό τίς συνδικαλιστικές δραστηριότητες (συμμετοχή στίς συνελεύσεις, ύπογραφή τής κάρτας μέλους του συνδικάτου κ.α.)

Τό συνδικάτο CSN κατευθύνεται άπό τά μέλη του.

Σύμφωνα μέ τό καταστατικό και τούς κανονισμούς ένός συνδικάτου μέλους τής CSN, είναι τά ίδια τά μέλη και μόνον αὐτά, τά δοποῖα έχουν τήν έξουσία νά παίρνουν τις ἀποφάσεις πού τούς ἀφοροῦν. Αύτές οί ἀποφάσεις παίρνονται στις γενικές συνελεύσεις τῶν μελῶν, μετά τή πληροφόρηση και τή συζήτηση μέ ψήφο (σήκωμα τοῦ χεριοῦ) ή ψηφοφορία μυστική, σύμφωνα μέ τήν ἀπόφαση πού παίρνει ή συνέλευση. Ή πρόταση ή δοποῖα υποστηρίζεται άπό τή πλειοψηφία τῶν παρόντων μελῶν και ή δοποῖα γίνεται ή ἐπίσημη θέση τοῦ συνδικάτου, ή ἀρχή τῆς δημοκρατίας, αὐτοὶ πού έχουν ψηφίσει ἐνάντια ἐνώνονται μέ τή γνώμη τῆς πλειοψηφίας.

Τά μέλη τοῦ συνδικάτου τής CSN έχουν λοιπόν δλοι τή δύναμη νά ἔξασκήσουν ἔναν πραγματικό ἔλεγχο πάνω στή κατεύθυνση και στίς ἐνέργειες τοῦ συνδικάτου τους.

- Τή δύναμη ν' ἀποφασίζουν γιά τό περιεχόμενο τῆς συλλογικῆς τους σύμβασης.
- Τή δύναμη νά δέχωνται οἱ ίδιοι αὐτή τή συλλογική σύμβαση και νά ἐπιβλέπουν στή συνέχεια τήν σωστή ἐφαρμογή τῆς, μέ τή βοήθεια ἐνός συνδικαλιστή συμβούλου.
- Τή δύναμη νά δέχωνται ή νά ἀπορρίπτουν τις προσφορές τῆς ἐργοδοσίας και νά κατέβουν σέ ἀπεργία ή ὅχι, νά σταματήσουν ή νά συνεχίσουν.
- Τή δύναμη νά καθωρίσουν οἱ ίδιοι τό μέρος τῆς συνδρομῆς, τό δοποῖο θά μένει στό συνδικάτο τους και τά ἔξοδα τά δοποῖα θά γίνωνται.
- Τή δύναμη νά ἐκλέγουν τούς ἀξιωματούχους τους, τούς ύπεύθυνους τῶν διαφόρων ἐπιτροπῶν και τούς ἀντιπροσώπους στίς ἀποφασιστικές σύναντήσεις τῆς συνομοσπονδίας.
- Τή δύναμη ν' ἀποφασίζουν τή σύνθεση καί τή λειτουργία τοῦ συνδικάτου τους.
- Τή δύναμη νά δέχωνται ή νά τροποποιοῦν τό καταστατικό και τούς κανονισμούς τοῦ συνδικάτου.
- Τή δύναμη ν' ἀποφασίζουν γιά τήν αβγ τοῦ συνδικάτου τους.

"Ενα συνδικάτο τῆς CSN είναι αὐτόνομο..."

Τή δύναμη τῆς CSN είναι ή αὐτονομία τῶν 1500 συνδικάτων πού είναι μέλη τους. Οἱ γενικές συνελεύσεις τοῦ κάθε συνδικάτου, και τά δοποῖα έχουν τήν ἐλευθερία νά παίρνουν δλες τις σπουδαῖες ἀποφάσεις γιά τή πορεία τοῦ συνδικάτου τους. Αύτό δφειλεται στό οτι στό ὄνομα τοῦ συνδικάτου ἐκδίδεται τό πιστοποιητικό τῆς ἀναγνώρησης. Δηλαδή τό "νόμιμο χαρτί" πού ἀναφέρει τήν ὑπάρξη τοῦ συνδικάτου στήν ἐταιρεία και τό δοποῖο τοῦ ἐπιτρέπει τήν ἐπίσημη ἀναγνώριση σάν ἀντιπρόσωπου τῶν ἐργαζομένων τῆς ἐταιρείας γιά τις συνομιλίες και τή συλλογική σύμβαση μέ τὸν ἐργοδότη.

Άλλοι, δπως στά διεθνή συνδικάτα, αὐτά τά πιστοποιητικά ἀναγνώρισης γίνεται στό ὄνομα ἐνός συνδικάτου και τό δοποῖο περικλείει ένα μεγάλο ἀριθμό ἐταιρειῶν διαφορετικοῦ εἶδους, συχνά ἔξαπλωμένες σέ δλη τήν Ἀμερικανική ἡπειρο (δπως π.χ. έναν είχε ἐκδοθεῖ στό ὄνομα τῆς CSN και ὅχι στοῦ τοπικοῦ συνδικάτου). Αύτό θά πεῖ οτι ή νόμιμη ὑπαρξη τοῦ συνδικάτου μένει στήν δύναμη νά παίρνει δρισμένες σημαντικές ἀποφάσεις, βρίσκεται στά χέρια ἀτόμων έξω ἀπό τό συνδικάτο και ὅχι στά χέρια τῶν ίδιων τῶν ἐργαζομένων τῆς ἐταιρείας, δηλαδή στά μέλη τοῦ συνδικάτου.

και ἀλλυλέγγυο...

Αύτή ή αὐτονομία τῶν συνδικάτων πού είναι μέλη τῆς CSN δὲν σημαίνει οτι κάθε συνδικάτο είναι ἀπομονωμένο ἀπό τό ἄλλο.

Γίνοντας μέλος στή CSN, ένα συνδικάτο διαλέγει ἔλευθερα νά συνεργαστεῖ μέ ἄλλα συνδικάτα. Γι' αύτό λέμε οτι στή CSN ένα συνδικάτο είναι αὐτόνομο και ἀλλυλέγγυο.

Τά συνδικάτα μέλη τῆς CSN είναι λοιπόν συνδεδεμένα μεταξύ τους μέ τρεῖς τρόπους:

- 1) Σέ τοπική βάση, μέ δλα τά μέλη τῆς CSN τά δοποῖα ἐργάζονται στόν ίδιο κλάδο σέ δλη τήν ἐπαρχία.

Τό Κεντρικό Συμβούλιο.

- 2) Σέ βάση κλαδική μέ δλα τά μέλη τῆς CSN τά δοποῖα ἐργάζονται στόν ίδιο κλάδο σέ δλη τήν ἐπαρχία.

Ομοσπονδία.

- 3) Σέ βάση ἑθνική μέ δλα τά μέλη τῆς CSN σέ δλη τήν ἐπαρχία.

Τή ίδια ή CSN.

Oι ύπηρεσίες της CSN.

Η Συνομοσπονδία έθνικών συνδικάτων έχει πάνω άπό 220.000 μέλη σε δλη την έπαρχια, και τά όποια βρίσκονται σέ 1500 συνδικάτα δλων τῶν κλάδων, περίπου 60% στὸν ίδιωτικό τομέα.

Όπως οι όμοσπονδίες της και τά κεντρικά συμβούλια, ή CSN είναι κατευθυνόμενη άπό τούς έργαζόμενους και τις έργαζόμενες έκλεγμένους άπό τούς άντιπροσώπους τῶν συνδικάτων τους στὸ τακτικό συνέδριο και τό δόπο γίνεται κάθε δύο χρόνια. Οι 250 έργαζόμενοι της CSN προσφέρουν τή βοήθεια τους στά μέλη γιά τις παρακάτω ύπηρεσίες:

- **Τμῆμα ὀργάνωσης.** — Βοηθεῖ τοὺς έργαζόμενους νά δργανωθοῦν σέ αὐτόνομα συνδικάτα γιά την καλλίτερη ύπεράσπιση τῶν συμφερόντων τους. Τό τηλέφωνο είναι 286-2283.
- **Τμῆμα διαφώτησης.** — Δίνει μαθήματα πληροφόρησης πάνω σέ δλα τά θέματα πού ένδιαφέρουν τά μέλη.
- **Νομικό τμῆμα.** — Μία διάδα δικηγόρων ύπερασπίζει τά συνδικάτα και τά μέλη στὶς δικαστικές ύποθέσεις.
- **Τμῆμα γυναικείο.** — Κάνει έρευνες και δργανώνει δραστηριότητες, οι όποιες σκοπεύουν στήν ισοτιμία τῶν γυναικῶν στη δουλειά και στήν κοινωνία.
- **Τμῆμα βιομηχανικό.** — Μηχανικοί βοηθοῦν τά μέλη νά καταλάβουν καλύτερα τό περιβάλλον τῆς δουλειᾶς και νά συνομιλήσουν τί ύπάρχει στά άρθρα τῆς συλλογικῆς σύμβασης πού άφοροῦν στήν άσφαλεια και ύγεια στή δουλειά.
- **Τμῆμα πληροφόρησης.** — Βοηθᾶ τά συνδικάτα νά κάνουν γνωστά τά αίτηματά τους μέ συνεντεύξεις τύπου, μέ προκυρήξεις, παριστοποίηση πρόγραμμα κ.τ.λ. Δημοσίευση έβδομαδιαίας έφημερίδας και μία μηνιάτικη.
- **Τμῆμα ντοκουμέντων.** — Προσφέρει χωριστά στά μέλη και στούς έργαζόμενους της CSN τις πηγές πληροφόρησης πού έχουν άνάγκη.
- **Τμῆμα έρευνών.** — Κάνει έρευνες και τις όποιες χρησιμοποιοῦν τά συνδικάτα γιά νά ύποστηρίζουν τά αίτηματά τους.
- **Τμῆμα ἀπεργιῶν.** — Προσφέρει τή βοήθεια ένός συνδικαλιστή συμβούλου και δργανώνει τήν άλλυεγγύη τῶν μελῶν τῆς CSN κατά τή διάρκεια πού ένα συνδικάτο ἀποφασίζει νά κατέβει σέ ἀπεργία γιά νά διεκδικήσει τά αίτηματά του.

Oι ύπηρεσίες της 'Ομοσπονδίας.

Η 'Ομοσπονδία ένώνει σέ ἔπαρχιακή κλίμακα στά μέλη τῆς CSN πού δουλεύουν στὸν ίδιο βιομηχανικό κλάδο. Υπάρχουν δέκα όμοσπονδίες της CSN, τῶν έργαζόμενων στό δημόσιο κλάδο (FESP) στήν όποια είναι μέλη δλα τά συνδικάτα στό κλάδο καθαρισμοῦ.

Αύτη ή όμοσπονδία άριθμεῖ 24.500 μέλη, 6.000 είναι έργαζόμενοι στό κλάδο καθαρισμοῦ άπό τούς όποιους οι 1500 στό Μοντρεάλ.

Ο ρόλος τῶν 20 συνδικαλιστῶν συμβούλων τῆς όμοσπονδίας είναι ό έξης:

- Νά βοηθήσουν τά τοπικά συνδικάτα στήν προετοιμασία γιά τή συλλογική τους σύμβαση.
- Νά μεταφέρουν τήν τεχνική τους βοήθεια κατά τή περίοδο τῶν συνομιλιῶν γιά τή συλλογική σύμβαση.
- Νά έργαστοῦν σάν πληρεξούσιοι τοῦ συνδικάτου, έάν ένα παραπάνω έχει φτάσει στή διαιτησία.

Oι ύπηρεσίες τοῦ Κεντρικοῦ Συμβουλίου.

Τό κεντρικό συμβούλιο ένώνει δλα τά μέλη τῆς CSN τής ίδιας περιοχῆς, όποιουδήποτε βιομηχανικοῦ κλάδου στὸν όποιον δουλεύουν.

Υπάρχουν 22 κεντρικά συμβούλια τῆς CSN σέ δλη τήν έπαρχια. Τό κεντρικό συμβούλιο Μοντρεάλ άριθμεῖ 50.000 μέλη τά όποια άνήκουν σέ 400 συνδικάτα.

Η λειτουργία τοῦ κεντρικοῦ συμβουλίου είναι ή έξης:

- Νά δργανώνει σέ συνεργασία μέ τό τμῆμα διαφώτησης τῆς CSN. Συνδικαλιστικά μαθήματα πληροφόρησης μέ τά έξης θέματα:

Τό ρόλο τῶν ἀξιωματούχων τοῦ συνδικάτου, τήν άσφαλεια - ύγεια στή δουλειά, πδς θά έκδοθεῖ πληροφοριακό δελτίο τοῦ συνδικάτου.

- Νά βοηθήσει τά μέλη πού άντιμετωπίζουν στά συνδικάτα μέλη μέ τις κυβερνητικές ύπηρεσίες (ταμείο άνεργίας, έργατικά άτυχήματα).
- Νά πληροφορήσει τά μέλη τί συμβαίνει στά συνδικάτα μέλη τῆς περιοχῆς, μέ τήν έκδοση μιᾶς μηνιάτικης έφημερίδας - Έργατική Ένότητα (Unite Ouvrière).

RENSEIGNEZ-VOUS!

Le fait de nous retourner ce coupon-réponse ne vous engage à rien. De plus, **nous vous assurons la confidentialité** la

plus stricte. N'hésitez pas à nous téléphoner pour obtenir tout renseignement supplémentaire.

Nom: _____

Adresse: _____

Téléphone: _____ Code postal: _____

Compagnie: _____

Lieu de travail (contrat): _____

RETOURNEZ À: **Service de l'organisation
1601, de Lorimier
Montréal H2K 4M5**
286-2283



INFORMATEVI!

L'invio a noi della presente risposta non v'ingaggia a qualsiasi cosa. In più, **assicuriamo la massima confidenzialità.**

tà. Non esitate a telefonarci per ottenere informazioni supplementari.

Nome: _____

Indirizzo: _____

Telefono: _____ Codice Postale: _____

Ditta: _____

Luogo di lavoro (contratto): _____

SPEDIRE A: **Service de l'organisation
1601 rue De Lorimier,
Montréal, P.Q. H2K 4M5**

Πληροφορηθεῖτε

Έάν μᾶς έπιστρέψετε τήν άπαντηση δέν δεσμεύεστε σέ τίποτα.

Έπι πλέον σᾶς βεβαιώνουμε πώς θά κρατηθεῖ μυστική.

Μήν διστάζετε νά μᾶς τηλεφωνήσετε γιά νά λάβετε
περισσότερες πληροφορίες.

Όνομα: _____

Διεύθυνση: _____

Τηλέφωνο: _____

Εταιρεία: _____

Τόπος δουλειᾶς (συμβόλαιο): _____

Έπιστρέψτε το στή: SERVICE DE L'ORGANISATION

1601 DE LORIMIER

MONTRÉAL

H2K 4M5

Τηλ.: 286-2283

INFORME-SE!

O facto de nos remeter este cupão não
vos compromete em nada. Além disso,
nós asseguramos a mais estrita

confidencialidade. Não hesite em nos
telefonar para obter todas as
informações suplementares que desejar.

Nome: _____

Morada: _____

Telefone: _____ Código postal: _____

Empresa: _____

Local de trabalho (contrato) _____

ENVIAR PARA: Service de l'organisation
1601, de Lorimier
Montréal H2K 4M5

286-2283

Há já algum tempo que vários grupos de empregados do sector das limpezas têm vindo a pedir à CSN que os ajude a formar um sindicato que corresponda aos seus desejos. Estas pessoas desejam um sindicato democrático, sobre

o qual possam exercer um verdadeiro controle e que será apoiado pela força e pela solidariedade de uma central combativa capaz de atingir os seus objectivos principais: melhorar as condições de trabalho.

Estas condições de trabalho são geralmente, com efeito, lastimáveis, quer do ponto de vista salarial, quer sob os outros aspectos que compõem a nossa vida no trabalho. Ter que limpar 200 escritórios em oito horas de

Isto não pode continuar!

A nossa saúde está ameaçada

Trabalhar constantemente a um ritmo acelerado, como somos forçados de o fazer, vai causar, inevitavelmente, acidentes de trabalho: os ferimentos, as dores nas costas, a deslocação muscular, o cansaço nervoso são coisas correntes na nossa profissão.

E quando precisamos de sair para nos irmos tratar ainda corremos o risco de perder uma parte do salário, na maior parte das vezes. Mas já o mesmo não acontece com os empregados da limpeza das escolas e hospitais (que são sindicalizados) ou com os empregados da empresa Service ménager Roy que estão num sindicato CSN.

Por outro lado, a utilização de certos produtos no seu estado puro, particularmente em locais pouco arejados, podem ser gravemente prejudiciais à nossa saúde: as sufocações e os casos de tonturas não são raros.

Não há luvas para protegermos as mãos dos efeitos nocivos dos detergentes sobre a pele, não há botas anti-derrapantes quando utilizamos produtos de decapagem muito escorregadios, trabalhamos constantemente em condições que metem em perigo a nossa segurança física e a nossa saúde.

É preciso corrigir esta situação antes que seja demasiado tarde!

Nós estamos mal pagos!

É inadmissível que os empregados que fazem exactamente o mesmo género de trabalho que nós ganhem à volta de \$2.00 por hora a mais do que nós, e que muitas vezes o trabalho deles é mais leve do que o nosso.

E, no entanto, é isto que se verifica: os empregados e empregadas da limpeza das escolas e hospitais vão passar a ganhar \$7.57 por hora, a partir de Julho próximo, enquanto que nós não recebemos senão \$5.80.

Qual é a diferença que há em fazer a limpeza de um escritório de

advogado ou de um professor? Entre as sanitas de um edifício comercial ou as de um hospital ou escola? Nenhuma.

As funções habituais são semelhantes: limpar as salas com os mesmos detergentes, as mesmas vassouras e outros instrumentos de trabalho, e, sobretudo, com o mesmo esforço físico.

É por isto que nós não aceitamos ser mal pagos. Para mudar a situação temos que nos unir, fazer uma força conjunta que nos dê os meios de ir buscar salários mais decentes e normais.

Férias, feriados, etc: a injustiça

No que diz respeito aos benefícios sociais (dias feriados, férias, etc.), reina a mais completa desordem no nosso sector.

Os que só podem contar com a "protecção" da lei que rege as condições de trabalho no sector das limpezas, têm apenas direito a 9 dias feriados por ano. O contrato colectivo de trabalho do local 298 (FTQ) prevê 12, o dos empregados da empresa Service ménager Roy (CSN) concede 12, enquanto que os empregados da limpeza das escolas têm direito a 13.

No que diz respeito às férias, a desorganização é a mesma. Existem as mesmas desigualdades. Nas escolas, têm direito a quatro semanas de férias logo a partir do primeiro ano. Nós que fazemos o mesmo género de trabalho nos outros edifícios da cidade, mas por contrato, temos de ter 20 anos de antiguidade para ter direito ao mesmo. Vinte anos em vez de um!

Esta situação de injustiça existe também no que diz respeito às licenças por doença, seguro de salário, dispensas por falecimentos, casamentos ou nascimentos na família, etc.

No sector da manutenção doméstica, onde há 40% de mulheres, já é tempo de haver uma licença por maternidade que não penalize as trabalhadoras.

Temos que acabar com esta situação. Para o conseguir é necessário que nos organizemos a sério.

trabalho, por exemplo, é positivamente inaceitável.

Para fazer face a esta situação, e com a colaboração de várias associações de neoquequenses, a CSN decidiu pôr os seus serviços e os meios ao seu alcance à

disposição destas pessoas que querem tomar nas suas mãos as rédeas do seu sindicato e das suas condições de trabalho. Cabe agora aos trabalhadores e trabalhadoras deste sector tomar as iniciativas concretas

e necessárias para a realização deste objectivo.

(O conteúdo do presente jornal foi preparado e aprovado pelos empregados e empregadas das empresas Empire, Moderne e Services ménagers Roy).

Isto tem que mudar!

Insegurança total

É inaceitável que não tenhamos nenhuma segurança de emprego.

Estamos constantemente à mercê da concorrência selvagem a que se entregam os patrões para obterem um contrato.

Esta concorrência é reia, essencialmente, à custa dos trabalhadores.

Por exemplo: a empresa A aceitou a empreitada de fazer a limpeza de um determinado edifício e para o efeito utiliza os serviços de 46 pessoas. Quando chega a altura de renovar o contrato, a empresa B apresenta uma proposta por um preço inferior ao da empresa A, porque para o efeito, conta poder fazer o mesmo trabalho apenas com 37 pessoas em vez de 46.

A empresa B obtém, portanto, a empreitada. Os 46 empregados da empresa A vão perder o seu emprego e os 37 da empresa B vão ter que trabalhar em condições ainda mais intoleráveis. Um trabalhador que não seja capaz, senão muito dificilmente, de fazer o seu trabalho será imediatamente despedido por uma simples queixa do cliente.

Nós vivemos continuamente numa insegurança total. Isto não pode continuar! É preciso por as coisas em ordem!

Trabalho em excesso

O excesso de trabalho é o nosso problema de todos os dias. Os patrões nunca hesitam em reduzir o número de trabalhadores para poderem aumentar os lucros.

Um empregado que se ausente por doença, por licença ou por férias nunca é substituído. São os outros que têm de aumentar mais uma sobrecarga de trabalho para compensar a falta. Daqui resulta, que ao nos apresentarmos ao trabalho, todas as manhãs, nunca sabemos qual é o trabalho que nos espera.

Também é muito frequente que um patrão, durante o trabalho normal, nos obrigue a ir fazer uma limpeza noutro edifício diferente daquele para que fomos contratados. Deste modo o patrão faz duas empreitadas com os empregados de uma só o que vai ainda aumentar mais os seus lucros.

E, em qualquer dos casos, temos que trabalhar duas vezes mais, duas vezes mais depressa, sempre com a ameaça de ser despedido se, devido a este excesso, o trabalho for mal feito. E não se pense que podemos pedir horas extraordinárias quando uma sala ou um escritório estão voltados do avesso por causa de uma reunião de uma festa que tenha havido, por exemplo.

Para que a situação se modifique, é necessário que possamos negociar as nossas condições de trabalho, tal como acontece nos hospitais e nas escolas. E para poder negociar de acordo com os nossos desejos, é preciso unirmo-nos com o apoio de uma central sindical forte, combativa e experiente..

INFORME-SE!

Quer melhores condições de trabalho?

Quer ter mais informações para saber como é possível melhorar as actuais condições de trabalho?

Há três formas de se informar:

- PREENCHA O CUPÃO-RESPOSTA QUE SE ENCONTRA NA PÁGINA 13 DESTE JORNAL E ENVIE-O PARA:

Service de l'organisation
1601, de Lorimier
Montréal, H2K 4M5

- TELEFONE-NOS PARA: 286-2283
- VENHA ASSISTIR AO COLÓQUIO ORGANIZADO ESPECIALMENTE PARA EMPREGADOS (AS) DAS LIMPEZAS DOMÉSTICAS

Sábado, 2 de Maio de 1981
das 9 às 4 horas

Local:

ÉCOLE CARDINAL-NEWMAN
4835, CHRISTOPHE-COLOMB

Um sindicato CSN é controlado pelos seus membros

Em virtude dos estatutos e regulamentos dum sindicato filiado na CSN, são os próprios membros desse sindicato, e apenas eles, que têm o poder de tomar todas as decisões que lhes dizem respeito. Estas decisões são tomadas em Assembleia Geral, após discussão e informação, por braço no ar, ou por voto secreto, segundo o que a Assembleia decidir. Será a proposta que tiver o apoio da maior parte dos membros que será a posição oficial do sindicato: neste caso, o princípio da democracia manda que, os que votaram contra, aceitem a vontade da maioria.

Os membros de um sindicato CSN possuem, portanto, todo o poder para exercer um verdadeiro controlo sobre as orientações e as posições do seu sindicato:

- o poder de decidir do conteúdo do seu próprio projecto de contrato colectivo de trabalho.
- o poder de serem eles próprios a negociarem este

contrato colectivo e o de poderem controlar depois a sua aplicação, com a ajuda de um conselheiro sindical;

- o poder de aceitar ou recusar as propostas patronais, e, por consequência, o de decidirem de fazer a greve ou não, ou de continuarem em greve ou de acabá-la;
- o poder de serem eles próprios a fixarem o montante da cota que será exclusivamente para o sindicato local e quais as despesas a que dizem respeito as quotas;
- o poder de eleger os seus funcionários, os responsáveis das várias comissões e delegados às reuniões deliberatórias da Central;
- o poder de decidir das estruturas e o funcionamento do seu sindicato;
- o poder de modificar os estatutos e regulamentos do sindicato;
- o poder de decidir da sua filiação sindical.

Cada sindicato CSN é autónomo...

A força da CSN está na autonomia dos seus 1.500 sindicatos filiados: as assembleias gerais de cada um destes sindicatos, individualmente, têm a liberdade de tomar as decisões importantes que dizem respeito à vida do seu sindicato.

Esta autonomia deve-se ao facto de que é em nome do próprio sindicato local que é passado o certificado de acreditação, isto é, o documento oficial que reconhece a sua existência no interior da empresa como representante legal dos trabalhadores e trabalhadoras dessa empresa e que em nome deles negocia o contrato colectivo de trabalho com a entidade patronal.

Nos outros lados, não é assim que as coisas se passam. Por exemplo no caso das "uniões" internacionais, o certificado de acreditação é passado em nome de uma "união" que engloba um grande número de empresas, por vezes de ramos diferentes, e espalhadas por toda a América do Norte, (é como se, por exemplo, o certificado fosse dado em nome da CSN, em vez de ser dado ao próprio sindicato local).

É esta característica que faz com que a existência legal do sindicato, e por isso mesmo, o poder de tomar certas decisões importantes, repouse nas mãos dos trabalhadores, em vez de ser nas mãos de pessoas exteriores ao sindicato. O mesmo é dizer que o sindicato pertence aos trabalhadores da empresa que são os membros do sindicato.

...e solidário

Esta autonomia dos sindicatos filiados na CSN não significa, contudo, que cada sindicato esteja isolado dos outros.

Ao filiar-se na CSN, um sindicato escolhe livremente a sua adesão a outros grupos de sindicatos. É por isso que se diz que na CSN **um sindicato é ao mesmo tempo autónomo e solidário**. Efectivamente o sucesso de cada grupo depende não só da solidariedade dos seus membros mas também dos outros membros da sua organização sindical, ou seja dos 220.000 membros da CSN.

Os sindicatos filiados na CSN estão regrupados entre eles de três formas:

- 1) **ao nível regional**, com todos os membros da CSN da mesma região: é o Conselho Central;
- 2) **a nível sectorial**, com todos os membros da CSN que trabalham no mesmo sector de actividades, em toda a Província: é a Federação;
- 3) **a nível nacional**, com todos os outros membros da CSN, em toda a Província: é a CSN, ela mesma.

A lei diz que:

Você tem o direito de se sindicalizar

O direito de se sindicalizar e participar nas actividades do seu sindicato é um direito legal previsto pelo código do trabalho (artigo nº 3). Todos os trabalhadores e trabalhadoras que recebem um salário de uma entidade patronal, tenham ou não a cidadania canadiana, possuem o direito de fazer parte de uma associação sindical.

Você tem o direito de mudar de sindicato

Em virtude do artigo 22, § «d», do código do trabalho, os empregados do sector de limpezas que já estão sindicalizados têm o direito de mudar de sindicato durante o correr de todo o mês de Maio de 1981. Para tal, deve pedir a demissão do actual sindicato durante este período e assinar uma proposta de adesão ao seu novo sindicato CSN e o pagamento de uma jóia de \$2.00 (artigo 36.1 «c» do código do trabalho). Para mais informações telefone para: 286-2283.

O patrão não tem o direito de o despedir!

Os artigos 14 e 15 do código do trabalho interditam à entidade patronal de vos despedir, suspender, intimidar ou ameaçar, por qualquer forma que seja, pelo facto de você querer sindicalizar-se ou mudar de sindicato.

Se o patrão não respeitar esta disposição da lei, o comissário do trabalho tem o poder de "ordenar

ao patrão que integre este cem trabalhadores e trabalhadoras assalariado no emprego com todos os seus direitos e privilégios e de lhe pagar, a título de indemnização, o equivalente ao salário e outras regalias a que teria direito se não tivesse sido despedido ou transferido".

É por esta razão que, só entre os meses de Maio e Agosto de 1980, segundo as estatísticas do Ministério do Trabalho, mais de

É ilegal fazer ameaças ou intimidações

Ninguém, nem patrões nem representante de sindicatos americanos, tem o direito de exercer pressões sobre si para o incitá-lo a continuar membro da "união" americana ou de não assinar a proposta de membro dum sindicato filiado na CSN: é o que prevê o artigo 13 do código do trabalho.

Se tem conhecimento de tais pressões ou ameaças, tome nota dos pormenores e das circunstâncias e comunique connosco. Nós iremos tomar as medidas necessárias.

O patrão não tem o direito de se meter no assunto!

O artigo 12 do código do trabalho proíbe à entidade patronal que tente "dominar, entravar ou financiar a formação ou as actividades de uma associação de assalariados, ou de nela participar".

Quer isto dizer, na prática, que o patrão não tem o direito de favorizar, seja de que forma for, a continuação do actual sindicato já existente para impedir a formação de um novo sindicato filiado na CSN. A entidade patronal também não tem o direito de tentar implantar um sindicato individual (sindicato de boutique) em vez de um sindicato filiado na CSN. (De acordo com um oficial do Ministério do Trabalho, a maioria dos sindicatos não filiados em centrais sindicais são sindicatos controlados pelos patrões).

Os serviços da CSN

A Confederação dos Sindicatos Nacionais (CSN), regrupa mais de 220.000 membros através de toda a Província, repartidos em 1.500 sindicatos de todos os sectores de actividades, dos quais 60% do sector privado.

Tal como as suas federações e os seus conselhos centrais, a CSN é dirigida por trabalhadores e trabalhadoras eleitas pelos delegados sindicais no congresso regular que tem lugar de dois em dois anos.

A CSN dispõe de 250 empregados que prestam aos seus membros os seguintes serviços:

- **o serviço de organização:** ajuda os trabalhadores a organizarem-se em sindicatos autónomos para melhor defenderem os seus interesses. O seu número de telefone é 286-2283
- **o serviço de educação:** dá sessões de formação sobre todos os assuntos que interessam aos membros;
- **o serviço jurídico:** uma equipa de advogados que dá assistência aos sindicatos e aos membros com problemas pendentes do aparelho judiciário;
- **serviço sobre a condição feminina:** efectua pesquisas e organiza actividades que promovam a igualdade da mulher no trabalho e na sociedade;

- **o serviço de engenharia industrial:** engenheiros auxiliam os membros a conhecer melhor o ambiente de trabalho e a negociar, se for o caso, as cláusulas do contrato colectivo de trabalho que dizem respeito às condições de saúde e segurança no trabalho;
- **o serviço de informação:** auxilia os sindicatos a darem conhecimento das suas reivindicações, através de conferências de imprensa, jornais, panfletos, emissões de rádio e de televisão, etc. Publica um semanário e um jornal mensal assim como diversos dossiers;
- **o serviço de documentação:** fornece aos membros e aos empregados da CSN fontes de informação de que tenham necessidade;
- **o serviço de pesquisas:** efectua trabalhos de pesquisa de que os sindicatos têm necessidade para apoiar as suas reivindicações;
- **o serviço de greves:** fornece um conselheiro sindical e organiza a solidariedade dos membros da CSN quando um sindicato decide de fazer a greve para apoiar as suas reivindicações.

Os serviços da federação

A federação é o regroupamento, a nível provincial, dos membros da CSN que trabalham no mesmo sector industrial. Há dez federações na CSN, entre as quais a dos empregados dos serviços públicos (FESP), à qual serão afiliados os sindicatos do sector da manutenção e limpezas. Esta federação conta com

24.500 membros, dos quais, cerca de 6.000 são trabalhadores da limpeza (cerca de 1.500, em Montreal).

A função dos 20 conselheiros sindicais da federação consiste, principalmente em:

- auxiliar os sindicatos locais a prepararem o seu projecto de

- convenção colectiva;
- prestar apoio técnico durante o período da negociação do contrato colectivo;
- agir como procurador do sindicato no caso de haver necessidade de se recorrer à arbitragem

Os serviços do Conselho Central

O Conselho Central regrupa todos os membros da CSN de uma mesma região, qualquer que seja o sector industrial em que trabalhem. Há 22 conselhos centrais no interior da CSN, que cobrem toda a Província, entre os quais o da área de Montreal que conta com 50.000 membros, repartidos por 400 sindicatos.

O Conselho Central tem como funções principais:

- organizar, em colaboração com o serviço de educação da CSN, sessões de formação sindical sobre determinados assuntos, tais como: o papel dos oficiais do sindicato, segurança e saúde no trabalho, como fazer um jornal no interior dum sindicato, etc.
- auxiliar à formação e ao funcionamento de comissões de apoio aos membros em conflito de trabalho, e de lhes fornecer, em tais circunstâncias, os serviços de um conselheiro sindical para os ajudar a organizarem-se eficazmente.;
- auxiliar os membros que têm dificuldade em resolver problemas com os organismos públicos (fundo de desemprego — "assurance-chômage, acidentes de trabalho, etc.");
- informar os seus membros sobre o que se passa nos sindicatos filiados da região, especialmente através de uma publicação mensal, «Unité Ouvrière».

Da diversi mesi, vari gruppi d'impiegati nei servizi di pulizia domandano alla C.S.N. d'aiutarli a dotarsi di un sindacato che corrisponde ai loro interessi. Queste persone desiderano un sindacato democratico, su cui potranno esercitare un

vero controllo. Vogliono che questo sindacato sia appoggiato e riceve la solidarietà di una centrale sindacale combattiva nel proseguimento dei loro principali obiettivi: cioè il miglioramento delle condizioni di lavoro:

Queste condizioni di lavoro, in effetti sono in generale lamentabili, sia dal punto di vista dei salari che di altri aspetti che nell'insieme comporta il diritto al lavoro. Cioè il dover pulire 200 uffici in 8 ore di lavoro, come esempio, è inaccettabile. ➤

Non è più buon senso!

La nostra salute e minacciata

Lavorare costantemente a un ritmo accelerato, come siamo forzati a fare, provoca inevitabilmente degli incidenti di lavoro: le ferite, mal di schiena, muscoli spostati e i nervi tesi sono cose abituali nel nostro mestiere.

Si è costretti ad assentarsi dal lavoro per curarsi o per far guarire le nostre ferite, ciò vuol dire una perdita di salario per la maggior parte di noi. Ciò che non avviene invece per gli addetti alla manutenzione delle scuole o degli ospedali (sindacati) o per i lavoratori del Servizio Menager Roy sindacati e affiliati alla C.S.N.

Sotto un altro aspetto, l'utilizzazione di alcuni prodotti allo stato puro, particolarmente nei luoghi poco arieggiati, mette seriamente in pericolo la nostra salute: i giramenti di testa ed i soffocamenti sono frequenti.

Senza guanti per proteggere la nostra pelle, dagli effetti nocivi de detergenti, senza stivali di sicurezza quando utilizziamo dei prodotti molto scivolosi, noi lavoriamo costantemente in condizioni dove il nostro fisico e la nostra salute sono minacciate.

Siamo sotto pagati

E inammissibile che dei lavoratori che fanno esattamente lo stesso nostro lavoro guadagnano un salario di circa \$2.00 all'ora superiore al nostro, e ciò anche se hanno un lavoro molto meno pesante del nostro.

Pertanto è proprio quello che succede: i lavorati e lavoratrici delle pulizie nelle scuole ed ospedali riceveranno \$7.57 all'ora a partire dal primo luglio prossimo, mentre noi guadagneremo \$5.80.

Ch'è differenza c'è nel fare la pulizia di un ufficio d'avvocato e quello di un professore? Fra i

gabinetti di un palazzo di uffici e quelli di un ospedale o di una scuola? Nessuna.

I compiti abituali sono uguali dappertutto: effettuare la pulizia dei locali, con gli stessi detergenti, gli stessi strofinacci ed altri strumenti di lavoro, e soprattutto con gli stessi sforzi fisici.

Pertanto, non accettiamo più d'essere sotto-pagati. Affinché ciò cambi, bisogna raggrupparsi, darsi la forza collettiva ed i mezzi per ottenere dei salari più decenti e normali.

Vacanze, ferie, ecc: l'ingiustizia regna

Per ciò che concerne i benefici marginali (vacanze, congedi, ecc.) nel nostro settore regna il caos.

Quelli che sono "Protetti" dal decreto per lavori di pulizia, hanno solamente 9 giorni di congedo pagato. Il contratto del locale 298 (FTQ) ne prevede 11, quello del Service menager Roy (CSN), ne prevede 12, membri lavoratori addetti alla pulizia delle scuole ne ricevano 13.

Per le vacanze, è lo stesso sistema, le stesse disuguaglianze: nelle scuole, le 4 settimane di vacanze sono acquistate dal primo anno. Noi che svolgiamo le stesse lavori, o di più, in altri uffici di Montreal, a contratto, ci vogliono 20 anni di servizio prima di beneficiarne venti anni al posto di uno!

La stessa situazione ingiusta vige in ciò che concerne le giornate di malattia, l'assicurazione salario, il congedo in caso di decesso, matrimonio, nascita etc.

Noi siamo il 40% di donne nel settore delle pulizie: pertanto è giusto il momento che noialtre possiamo pure avere diritto al sacrosanto congedo di maternità.

Bisogna metter ordine in tutto. Ciò solamente organizzandoci seriamente possiamo arrivarci.

Davanti a questa situazione e rafforzato dalla collaborazione di molte associazioni noe-quebecchese, la C.S.N. ha deciso di mettere i suoi servizi e i loro mezzi a disposizione di quest'ultimi che vogliono prendere in mano la

loro sindacalizzazione e le loro condizioni di lavoro. Il resto dipende dall'insieme dei lavoratori e lavoratrici di questo settore di porre i gesti concreti che necessita il raggiungimento di questo obiettivo.

Il contenuto del presente

giornale é stato preparato ed approvato da vari impiegati delle seguenti ditte Empire, Modern e Services Ménagers Roy.

Il cambiamento s'impone!

L'insicurezza totale

E' inaccettabile che non usufruiamo di qualsiasi sicurezza d'impiego.

Siamo perpetualmente sottomessi alla concorrenza che i padroni lanciano per ottenere contratti.

La concorrenza si fa sempre sopra le spalle degli impiegati.

Come esempio: la ditta A detiene il contratto di pulizia nell'edificio X ed impiega 46 persone. Al rinnovamento di contratto la compagnia B sottomette una cifra di montante inferiore che la compagnia A sinche essi prevede di fare lavorare 37 persone al posto di 46.

La compagnia B allora attiene il contratto. I 46 impiegati della compagnia A perdono il loro impiego e i 37 della B si ritrovano con una carica di lavoro molto più pesante ed intollerabile. Un impiegato che assume difficilmente questo sovraccarico di lavoro potra trovarsi licenziato, a causa dei lamenti del cliente.

Viviamo continuamente nell'insicurezza totale ciò non é buon senso! E' necessario mettere dell'ordine la dentro!

Il sovraccarico di lavoro

Il sovraccarico di lavoro, é il nostro problema quotidiano. I datori di lavoro non esitano mai nel ridurre al massimo gli impiegati per aumentare i loro profitti, un operaio ammalato, o in ferie o in vacanze non é mai rimpiazzato. Gli altri operai devono allora assumere il lavoro in più a causa dell'assenza. Ogni giorno presentandosi al lavoro non sappiamo mai il peso di lavoro che ci aspetta. Si verifica frequentemente che il datore di lavoro ci obbliga di andare a fare pulizia in altri edifici, ciò al di fuori di dove siamo assunti. La ragione é semplice, utilizza gli stessi operai per due contratti, ciò fa che lui aumenta i suoi profitti.

Ma in ogni circolanza, dobbiamo lavorare, due volte più forte, con rapidità, e sempre sotto le minacce di licenziamento, se la pulizia é mal fatta a causa del sovraccarico di lavoro. Di nuovo non é mai possibile di poter chiedere del tempo supplementare quando una sala o un ufficio é completamente messo sottosopra dopo un party, una festa o una riunione.

Per cambiare ciò, é necessario negoziare il peso del lavoro, come nelle scuole e gli ospedali. E per poter negoziare a nostra soddisfazione, dobbiamo unirci tutti insieme. Con l'appoggio di una centrale sindacale forte combattiva ed esperta.

INFORMATEVI!

Volete migliorare le vostre condizioni di lavoro?

Volete saperne di più sui metodi che potete disporre per arrivarci?

Tre modi per informarsi:

- * RIEMPIRE IL BIGLIETTO-RISPOSTA CHE POTETE TROVARE A PAGINA 12 DI QUESTO GIORNALE E FATELO PARVENIRE AL SEGUENTE INDIRIZZO:
**Service de l'organisation
1601, rue De Lorimier
Montréal, Qué. H2K 4M5**

- TELEFONATECI AL SEGUENTE NUMERO 286-2283
- PARTECIPATE AL COLLOQUIO SPECIALMENTE ORGANIZZATO PER GLI IMPIEGATI DEI LAVORI DI PULIZIA

**Sabato, 2 Maggio 1981
Ore: 9:00 a.m. a 14:00 pomeridiano**

Posto:
**ÉCOLE CARDINAL-NEWMAN
4835, CHRISTOPHE-COLOMB**

La legge dice:

Avete il diritto di aderire ad un sindacato

Il diritto di sindacalizzazione e di partecipare alle attività del suo sindacato è un diritto legale previsto dal codice di lavoro (articolo 3).

Tutti gli operai e operaie che sono salariati di un datore di lavoro, che sono cittadini canadesi o no, possiedono il diritto di aderire a un'associazione sindacale.

Avete il diritto di cambiare sindacato.

In virtù dell'articolo 22 paragrafo d, del codice di lavoro, gli operai addetti alle pulizie che sono già sindacati hanno il diritto legale di cambiare il sindacato durante tutto il mese di maggio 1981. Per farsi bisogna dimissionare del sindacato attuale durante questo periodo e firmare una carta di adesione del nuovo sindacato CSN, mediante un versamento di una prima rata di \$2.00 (articolo 36.1 "c" del codice di lavoro). Informatevi sui dettagli chiamando 286-2283.

Il Padrone non ha il diritto di licenziarvi.

L'articolo 14 e 15 del codice del lavoro vieta al datore di lavoro di licenziarvi, di sospendervi, di intimidirvi o di minacciarvi in qualunque maniera a causa che volete sindacalizzarvi o cambiare sindacato.

Se il datore di lavoro non rispetta le disposizioni della legge, il commissario del lavoro ha il potere "di dar ordine al datore

di lavoro di riassumere il salario al suo posto con tutti i diritti e privilegi e a titolo d'indennità versargli l'equivalente del salario e gli altri vantaggi che il licenziamento, la sospensione o il transluogo lo ha privato".

Pertanto, secondo le statistiche del ministero del lavoro, oltre cento operai e operaie sono stati reintegrati nel loro lavoro

con il rimborso di tutti i soldi persi durante il licenziamento, e ciò per i soli mesi di maggio e agosto 1980. Il datore di lavoro non è riuscito a dare prove al tribunale che questi ultimi erano stati licenziati per altre ragioni e non per attività sindacale (partecipazione a delle assemblee, aver firmato la sua carta d'adesione a un sindacato ecc....)

Il Padrone non ha il diritto di mischiarsi di cio!

L'articolo 12 del codice del lavoro vieta al padrone di cercare "di dominare, impedire o di finanziare la formazione o le attività di una associazione di salariati; o di parteciparvi".

Ciò significa in pratica che il padrone non ha il diritto di favorire, ogni maniera, il mantenimento dell'unione internazionale (cioè del locale 298) al posto dell'entrata del nuovo sindacato affiliato alla CSN. Egli neppure ha il diritto di tentare di fare entrare un sindacato di "giallo" (boutique) al posto di un sindacato affiliato alla C.S.N. (la stragrande maggioranza dei sindacati non affiliati, come lo dice un ufficiale del ministero del lavoro, sono sindacati controllati dal padrone).

L'intimidazione e le minacce sono illegali.

Nessuno, che sia esso il rappresentante dell'unione (sindacati) americane, e il Padrone, ha il diritto di fare pressioni su di voi per incitarvi a non dare le dimissione dall'unione americana, e di non firmare la vostra carta d'adesione al sindacato affiliato alla C.S.N.: cioè previsto dall'articolo 13 del codice di lavoro.

Se avete conoscenze di tali pressioni o minacce, prendete note su i vari punti e circondanze degli avvenimenti e fatelo sapere a noi prenderemo le misure necessarie.

Un sindacato C.S.N. è controllato dai suoi membri

Secondo gli statuti e regolamenti del sindacato affiliato alla C.S.N., sono i membri, e solamente essi, che hanno il potere di prendere tutte le decisioni che li concernono.

Le decisioni sono prese in assemblea generale dai membri presenti, dopo informazioni e discussioni, con voto a mano alzata oppure con voto segreto secondo la decisione dell'assemblea.

Ogni proposta votata della maggioranza dei membri, diventa la posizione ufficiale del sindacato: il principio della democrazia vuole che quelli che hanno votato contro devono aderire alle decisioni della maggioranza.

I membri di un sindacato CSN hanno così, tutto il potere necessario per esercitare un vero controllo sugli orientamenti ed azioni del proprio sindacato:

- il potere di decidere del contenuto e del progetto del contratto di lavoro.

- il potere di negoziare loro stessi questo contratto e di vegliare in seguito alla sua applicazione, con l'aiuto di un consigliere sindacale.
- la facoltà di accettare o di rifiutare le offerte padronali, di fare lo sciopero o non, di finirlo o di continuarlo.
- il potere di stabilire la quota sindacale da pagare e di deciderne l'uso.
- il potere di eleggere i propri rappresentanti sindacali e i delegati alle reunioni decisionali della centrale.
- il potere di decidere sulle strutture e funzionamento del proprio sindacato.
- il potere di adottare o modificare gli statuti e regolamenti interni.
- il potere di decidere della propria affiliazione sindacale.

Un sindacato C.S.N. è autonomo...

La forza della C.S.N., è costituita dalla autonomia dei suoi 1500 sindacati affiliati: le rispettive assemblee sindacali hanno la libertà di prendere tutte le decisioni importanti sulla vita del loro sindacato.

Ciò perchè il certificato di accreditazione è emesso a nome del singolo sindacato. Questa "carta legale" sancisce l'esistenza del sindacato nella compagnia, e ne fa il solo interlocutore con il datore di lavoro per ciò che concerne i negoziati, e il contratto di lavoro.

Nelle unioni internazionali questo non esiste poichè "la carta legale" è fatta a nome del locale, il quale raggruppa un gran numero di compagnie con attività differenti, spesso sparse in tutto il continente nord-americano. In quest'ultimo caso l'esistenza legale del sindacato appartiene al locale internazionale e quindi il centro del potere è propria di personaggi all'interno di questa unione e non dei lavoratori e lavoratrici della compagnia.

... e solidale

Questa autonomia dei sindacati C.S.N. non significa, tuttavia, che ogni sindacato è isolato dagli altri.

Ogni sindacato sceglie liberamente d'associarsi ad altri gruppi di sindacati.

Per questo si dice ce nella C.S.N. un sindacato e contemporaneamente autonomo e solidale. Dalla propria solidarietà, e alla solidarietà degli altri gruppi dei 220.000 membri che formano la C.S.N.

I sindacati CSN sono raggruppati tra di loro in tre modi:

- 1) **su base regionale:** tutti i membri C.S.N. della stessa regione: il consiglio centrale;
- 2) **sulla base settoriale:** cioè tutti i membri C.S.N. che lavorano nello stesso settore economico: Le federazioni;
- 3) **su base nazionale:** tutti i membri C.S.N. attraverso la provincia del Quebec: cioè la C.S.N. stessa.

I servizi della C.S.N.

La Confederazione dei sindacati nazionali (CSN) raggruppa oltre 220,000 membri in tutta la provincia. I membri sono suddivisi in 1,500 sindacati in tutti i settori d'attività, del lavoro e di ciò circa il 60% nel settore privato.

La direzione della C.S.N., come tutte le federazioni e consigli centrali è assunto dai lavoratori eletti dai delegati dei rispettivi sindacati al congresso regolare che si tiene ogni due anni.

Circa 250 impiegati della CSN sono addetti ai seguenti servizi di sostegno ai membri:

- **il servizio all'organizzazione:** aiuta a organizzare i sindacati autonomi per difendere meglio i loro interessi. Il numero di telefono è: 286-2283
- **il servizio all'educazione:** organizza le sessioni di formazione. Su i veri suggetti che interessano i membri
- **il servizio giuridico:** un equipo d'avvocati aiutano i sindacati e i loro membri coinvolti in procedure legali.
- **il servizio della condizione femminile:** effettua delle ricerche e organizza le azioni come scopo. D'otte-

nere l'ugualanza della donna nel lavoro come nella società.

- **il servizio di genio industriale:** degli ingegneri aiutano i membri a conoscere meglio il loro luogo di lavoro ed a negoziare, se necessario, le clausole, nelle loro convenzione collettive riguardando la sicurezza e la salute sul lavoro.
- **il servizio al informazione:** aiuta i sindacati a far conoscere le loro revendicazioni tramite conferenze, stampa, giornali, volantini, emissione radio e tv, etc... pubblica un giornale settimanale, uno mensile, con l'aggiunta a ciò, vari dossier;
- **il servizio di documentazione:** fornisce ai membri e agli impiegati della CSN l'informazione che hanno bisogno.
- **il servizio di ricerca:** effettua i lavori di ricerca che i sindacati hanno bisogno per sostenere le loro revendicazioni.
- **il servizio di sciopero:** mette a disposizione un consigliere sindacale e organizza la solidarietà dei membri della CSN ciò quando uno dei suoi sindacati decide di scendere in sciopero per appoggiare le proprie revendicazioni.

I servizi della federazione

La federazione è il raggruppamento a livello provinciale dei membri della CSN che lavorano nel medesimo settore industriale. Esistono dieci federazioni a la CSN, in cui quello degli impiegati dei servizi pubblici (FESP). I sindacati degli addetti a servizi di pulizia saranno affiliati a quest'ultima federazione. La FESP raccoglie

24,500 membri, in cui circa 6,000 sono degli addetti ai servizi di pulizia (circa 1,500 à Montreal).

Il ruolo dei 20 consiglieri sindacali della federazione consiste principalmente nel:

- assistere i sindacati locali nella preparazione dei loro progetti di convenzione collettiva.

- fornire l'aiuto tecnico nel corso delle negoziazioni della convenzione collettiva. (cioè il contratto di lavoro).

- agire come procuratore del sindacato se una protesta (denuncia contro il patronato) va davanti al mediatore (l'arbitrage).

I servizi del consiglio centrale

Il Consiglio Centrale raggruppa tutti i membri della CSN della stessa regione, e ciò indipendentemente dal settore industriale dove lavorano. Ci sono 22 consigli centrali a la CSN attraverso la provincia. Il consiglio centrale di Montreal raggruppa oltre 50,000 operai e operaie presenti nei 400 sindacati.

Il Consiglio Centrale ha le seguenti funzioni:

- d'organizzare in collaborazione con i servizi l'educazione della CSN, sessioni di formazione sindacale su vari temi, come: il ruolo dei responsabili di sindacato, sicurezza-salute al lavoro, come fare un giornale locale, ecc...
- aiutare l'organizzazione al funzionamento dei comitati di sostegno per i membri in conflitto e in simili situazioni fornire il servizio di un consigliere sindacale per aiutarli a organizzarsi efficacemente.
- assistere i membri che trovano difficoltà con le amministrazioni governative, disoccupazione, licenziamenti, incidenti, (l'assurance-chômage).
- informare i membri su ciò che accade nei sindacati, affiliati, della regione, principalmente cura la pubblicazione di un mensile, "Unité Ouvrière" (Unità Operaia).

COLLOQUE SPÉCIAL POUR LES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN MÉNAGER

Date: Samedi le 2 mai 1981

Heure: 9 heures

**Endroit: École Cardinal-Newman
4835, Christophe-Colomb
(métro Laurier)**

**POURQUOI? POUR SE PARLER
DE NOS PROBLÈMES ET S'OR-
GANISER POUR AMÉLIORER
NOS CONDITIONS DE TRAVAIL.**

COLLOQUIO SPECIALE PER GL'IMPIEGATI AI LAVORI DI PULIZIA

Data: Sabato, 2 Maggio 1981

Ore: 9:00 a.m.

**Indirizzo: École Cardinal
Newman
4835 Christophe Colomb
Montréal, P.Q.
Métro Laurier**

**PERCHE? PER PARLARSI DEI
NOSTRI PROBLEMI E ORGA-
NIZZARSI PER MIGLIORARE LE
NOSTRE CONDIZIONI DI LAVO-
RO.**

ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΝΔΙΑΣΚΕΨΗ

Ειδική συνδιάσκεψη για τούς έργαζόμε-
νους στό κλάδο καθαρισμού.

Ημέρα: Σάββατο 2 Μάη 1981

Ωρα: 9 πρωι

**Τόπος: ECOLE CARDINAL NEWMAN
4835 GRISTOFOR COLOMBE
(MÉTRO LAURIER)**

Γιατί: Γιά νά μιλήσουμε γιά τά προβλή-
ματά μας και νά δργανωθοῦμε γιά νά
καλλιτερεύσουμε τις συνθήκες τῆς
δουλειᾶς μας.

COLÓQUIO ESPECIAL

PARA OS EMPREGADOS DE LIMPEZAS

Data: Sábado, 2 de Maio de 1981

Hora: às 9 horas

**Local: École Cardinal-Newman
4835, Christoph-Colomb
(metro Laurier)**

**PARA QUÊ? PARA FALAR MOS DOS
NOSSOS PROBLEMAS E ORGAN-
IZARMO-NOS A FIM DE MELHORAR
AS NOSSAS CONDIÇÕES DE
TRABALHO.**